

厚生労働省千葉労働局 定例記者会見配付資料

<イベント情報>

障害者雇用促進就職面接会を開催します（平成30年10月12日記者発表）

千葉労働局・ハローワークでは、障害のある方々の就職を支援するため、千葉県内の9箇所で障害者雇用促進就職面接会を開催します。

障害のある方にとっては、多くの企業と面接することができるとともに、企業の担当者の方から直接仕事の内容や職場の環境などを聞くことができ、採用を検討されている企業の方にとっても、多くの就職意欲のある方と面接ができます。

イベント名／日程	場 所	問い合わせ先 / 開催結果
平成30年度 障害者雇用促進就職面接会 平成30年10月18日(木)	船橋市役所11階大会議室 (船橋市湊町2-10-25)	ハローワーク船橋 047-431-8287 出席事業所数:19社 求人数:73人 参加求職者数:75人 面接延数:146人 採用内定者数:0人 保留者数:146人
第18回 障害者雇用促進就職面接会 平成30年10月23日(火)	千葉ポートアリーナ 〔メインアリーナ〕 (千葉市中央区問屋町1-20)	ハローワーク千葉 043-242-1181 出席事業所数:96社 求人数:306人 参加求職者数:374人 面接延数:702人 採用内定者数:1人 保留者数:701人
障害者ふれあい面接会 平成30年10月30日(火)	銚子市健康福祉センター すこやかなまなびの城 (銚子市若宮町4-8)	ハローワーク銚子 0479-22-7406 ハローワーク佐原 0478-55-1132 出席事業所数:14社 求人数:35人 参加求職者数:53人 面接延数:69人 採用内定者数:0人 保留者数:53人
うらやす障害者就職面接会 平成30年11月2日(金)	浦安市民プラザWave101 (浦安市入船1-4-1イオン新浦安店4階)	ハローワーク市川 047-370-8609 出席事業所数:14社 求人数:57人 参加求職者数:26人 面接延数:47人 採用内定者数:0人 保留者数:47人
平成30年度 障がい者就職面接会 平成30年11月7日(水)	木更津市民会館 中ホール (木更津市貝淵2-13-40)	ハローワーク木更津 0438-25-8609 出席事業所数:14社 求人数:23人 参加求職者数:22人 面接延数:32人 採用内定者数:0人 保留者数:21人
第21回 障害者雇用促進就職面接会 平成30年11月9日(金)	千葉県福祉ふれあいプラザ 〔ふれあいホール〕 (我孫子市本町3-1-2けやきプラザ内)	ハローワーク松戸 047-367-8609 ハローワーク野田 04-7124-4181 出席事業所数:23社 求人数:107人 参加求職者数:101人 面接延数:174人 採用内定者数:0人 保留者数:160人
平成30年度 障害者雇用促進就職面接会 平成31年1月24日(木)	茂原市役所市民室 (茂原市道表1番地)	ハローワーク茂原 0475-25-8609 ハローワークいすみ 0470-62-3551
平成30年度 障害者就職促進面接会 平成31年2月22日(金)	公津の杜コミュニティセンター (成田市公津の杜4-8 2階会議室)	ハローワーク成田 0476-27-8609 ハローワーク佐原 0478-55-1132
障がい者就職促進面接会 平成31年2月頃予定	市原市勤労会館 (市原市更科5-1-18)	ハローワーク千葉南 043-300-8609

開催日決定!

開催状況を追記しました

千葉労働局発表
平成30年11月26日

【照会先】

千葉労働局労働基準部監督課
課長 西川 聡子
主任監察監督官 花坂 泰秀
電話 043-221-2304

報道関係者各位

千葉労働局長が「ベストプラクティス企業」の アシザワ・ファインテック株式会社を訪問しました ～11月の「過重労働解消キャンペーン」の一環として～

千葉労働局（局長 高橋秀誠）は、「過重労働解消キャンペーン」期間中の11月16日に、ベストプラクティス企業（長時間労働の削減に向けた積極的な取組を行っている企業）であるアシザワ・ファインテック株式会社（習志野市茜浜1-4-2）を局長が訪問し、取組状況等について経営者や従業員の方々と意見交換を行いました。

訪問の様子



正面:アシザワ・ファインテック社長ほか



局長(中央左)に説明する芦澤社長
(中央右)



出産後職場復帰し、仕事と家庭の両立について
説明する従業員夫妻

【所定外労働時間の削減】

ノー残業デーには、ヨガなどの部活動を社内で開催するなど定時退社し易い環境づくりに努めているほか、通常、残業を行う場合は、労働者本人から事前に課長宛て許可申請を行わせているが、可能な場合には、他の労働者の協力を求める、3ヶ月単位では経営幹部が他の部署からの応援を検討するなど、チームワークによる残業削減に取り組んでいる。これらの取組の結果、1ヶ月の所定外労働時間は、平均で20時間を下回っている（2017年度）。

【年次有給休暇の取得促進】

社長が策定する「経営計画書」に基づき人事総務課が年次有給休暇の取得を呼びかけ、労働者が取得しやすい環境づくりに取り組んでいるほか、夏季に5日連続有給休暇取得を推奨するなどにより、2017年度の有給休暇取得率は82.9%に上っている。

【新規採用者の定着率向上、人材育成】

年1回以上社長が全社員と直接面談してヒアリングを行っているほか、毎月1回各部の部長が持ち回りで全社の若手社員に研修を行うなど部署間を超えた社内のコミュニケーションを重視しており、2015年度以降新卒採用者の離職は0人となっている。

また、社員を一つの部署に固定せず、様々な部署を経験させて技能向上と広い視野の獲得を図っており、この方針が人材育成にも、所定外労働の削減にも効果を上げている。

(※詳細別紙参照)

アシザワ・ファインテック株式会社の時間外労働削減等の取組状況等

1. 各種実績データ(直近3年度)

(1) 年間平均所定外労働時間

- ・2015年度 19.5時間/月
- ・2016年度 17.9時間/月
- ・2017年度 19.6時間/月

(2) 有給休暇 取得率

- ・2015年度 77.2%
- ・2016年度 83.9%
- ・2017年度 82.9%

(3) 新規学卒者等(中途採用者を含む) 離職率

- ・2015年度 8.0%
- ・2016年度 4.3%
- ・2017年度 4.3% (2015~2018年度新卒採用者計18名の離職ゼロ)

2. 時間外労働削減・休暇の取得促進に関する取組

【所定外労働削減】

- ・ノー残業デーを月2回設定している。また、該当日に自己啓発の勉強会や部活動(自由参加)を開催するなど、定時退社を促す環境づくりに努めている。
- ・残業を行う場合は本人から課長に事前の許可申請を行うこととし、更に、許可に当たっては他の社員が代替し所定労働時間内できないかを検討している。
- ・残業時間の実績を毎日課長が確認し、当月の残業が長時間となるおそれのある社員には必要な指示(本当に今日すべき業務なのかを確認し、必要に応じて他の課員への業務分担等)を行っている。
- ・月の残業が42時間を超えそうな場合には、各社員が事前に(月の半ばで)課長に報告し、課長から従業員代表と総務部門に報告、協議を行った上で残業を実施させる。
- ・各課長から3か月ごとにこの先3か月の課の総残業(見込み)時間を報告し、長時間労働が懸念される場合には、社長・部長において応援等の体制を検討する。

【年次有給休暇の取得促進】

- ・毎年社長が見直し、策定する経営計画書に、「社員は財産」であり、「全社員がやりがいを感じられる“いい仕事”ができる“良い環境”をつくる」と明記されている。それに基づいて人事総務課が年次有給休暇の取得を促進することで、社員の「取りにくい」という雰囲気もなくしている。
- ・夏季には5日連続の年次有給休暇の取得(前後の土日を含め9連休)を推奨している。
- ・1時間単位の年次有給休暇取得制度を導入し、活用を図っている。

3. 各種制度の導入

【働きやすい職場づくり】

- ・2009年、パート社員から正社員に転換できる『正社員登用制度』を導入。
(2018年までに、正社員登用者4名。現時点のパート社員6名。)
- ・2011年、育児・介護等ライフスタイルの変化に応じて柔軟な働き方ができるよう、勤務時間及び勤務日数を短縮できる『生活サポート短時間勤務制度』を導入。
- ・2012年、新入社員(1年目)及び2年目社員を対象とした『メンター制度』を導入。メンターの任命においては、あえて対象となる社員の所属している部署ではない先輩社員を選び、同じ部署では相談しにくい内容

や心配事にも対応できるよう工夫している。

- ・2016年、従来半日もしくは1日単位で取得していた有給休暇を1時間単位で取得できる『時間単位年次有給休暇』を導入。
- ・各種委員活動による働きやすい職場づくりとして、安全衛生委員会では2015年に労働安全衛生マネジメントシステム(OHSAS18001)の認証を取得し、安心して働ける職場づくりに取り組んでいる。また、環境整備委員会では社内清掃時の固定的役割分担意識解消のため、女性による男性ロッカー室の清掃、男性による給湯室の清掃などを通し、より良い職場づくりに取り組んでいる。
- ・年1回以上、社長が全社員と直接面談を行い、キャリアデザインや業務上の問題、私生活等についてヒアリングを行い、業務や心の健康づくり等に生かしている。また、キャリアデザインに関し、社内公募制度を設けている。
- ・若手社員に対して、毎月1回、所属部署にかかわらず各部の部長が持ち回りで研修を行う、新入社員に対して1年目の下半期に会社の費用で半年間日経新聞を購読するなどの研修を実施している。
- ・ストレスチェックの結果(集団分析)を安全衛生委員会で討議し、研修の実施や、時間外労働の縮減に生かしている